

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasinya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Fauziah (2012), kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan stimulus atau rangsangan kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan ada beberapa faktor yang menunjang, diantaranya adalah upah, insentif dan jaminan sosial yang sangat dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian upah dan insentif sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan kinerja suatu perusahaan.

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Tambunan, 2012). Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Upah sebenarnya merupakan imbalan balas atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktifitas. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upah bagi karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuan sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi mencapai target.

Selain pemberian upah, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al,2013). Menurut Nafrizal et al (2012), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif merupakan pendorong individu tanpa memperdulikan bentuk insentif sebagai peran aktif dalam mendorong kemampuan individu maju dan kemampuan bergerak, memotivasi mereka untuk mereka mengembangkan ketrampilan dan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu yang meningkatkan organisasi secara efisien dan efektif (Al-Nsour, 2011).

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Jaminan sosial adalah “jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya” (Khafidhoh, 2015). Jaminan sosial sebagai faktor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Tambunan, 2012). Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian

untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi hasil penelitian-penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh Umar (2014), menunjukkan hasil bahwa upah, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Masilan, dkk. (2015), yang menyatakan bahwa upah dan insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang Gunawan dan Amalia (2015), yang menunjukkan bahwa upah yang dimoderasi oleh kualitas kelangsungan kerja berpengaruh negatif signifikan kinerja karyawan. Hasil berbeda juga ditemukan dari penelitian yang dilakukan Odoh (2011), yang menunjukkan hasil bahwa insentif upah dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda, sehingga penelitian ini perlu dilakukan ulang dan dikembangkan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor, meliputi; upah, insentif dan jaminan sosial dimana obyek penelitian yang digunakan adalah PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dengan menambah sumber pustaka yang telah ada, serta memperoleh pengetahuan dan gambaran yang dijadikan pembanding teori yang selama ini peneliti dapatkan dengan pelaksanaan yang sebenarnya dilapangan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja

karyawan Nasmoco *Ringroad* Mojosongo Surakarta, sehingga akan dapat dimanfaatkan oleh para pemegang kebijakan dalam hal ini pimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja dari karyawan. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja dari karyawan dalam usaha pemaksimalan kinerja karyawan, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan berbagai pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan menjelaskan arah tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika masing-masing diuraikan secara garis besar diterangkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka sesuai dengan dasar-dasar dari teori, landasan dan kajian secara kepustakaan yang digunakan sebagai penunjang dasar analisis, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang memuat tentang jenis penelitian, populasi, penentuan sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional

variabel penelitian, dan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya dengan pembuktian hipotesis penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran-saran dan keterbatasan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN